



DOCENTIC

Págs. 71-76 (6 total)

La importancia del conocimiento de las salidas profesionales en Relaciones Laborales*

**Raúl Lorente Campos**

Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València | Raul.Lorente@uv.es

**Ricard Calvo Palomares**

Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València | Ricardo.Calvo@uv.es

**Ana Redondo Cano**

Departament de Direcció d'Empreses Juan José Renau de la Universitat de València | Ana.Redondo@uv.es

**Juan Ramón Gallego Bono**

Departament d'Economia Aplicada de la Universitat de València | Juan.R.Gallego@uv.es

**Mª Amparo Benedito Monleon**

Departament de Psicologia Social de la Universitat de València | Amparo.Benedito@uv.es

**Francisco Javier Cano Montero**

Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat de València | Francisco.J.Cano@uv.es

| Fecha presentación: 14/06/2010 | Aceptación: 29/09/2010 | Publicación: 17/12/2010

Resumen

El objetivo es presentar un proyecto cuya finalidad ha sido mostrar a los estudiantes de primero de Relaciones Laborales cuáles son las principales salidas profesionales, las competencias y habilidades requeridas y su vinculación con las materias objeto de estudio de su titulación. El proyecto está especialmente dirigido al grupo de estudiantes que ha seguido el Proyecto de Innovación Educativa (PIE) durante el periodo 2005-2009. Para ello se ha contado con la participación en el proyecto del profesorado que impartía docencia en el PIE y un grupo de profesionales externos a la universidad, directamente vinculados a dichos estudios. Dichos profesionales realizaron una serie de conferencias que contenían de forma sistemática una descripción del puesto, requisitos de acceso, funciones, habilidades requeridas, competencias exigidas, recompensas y dificultades en el ejercicio de la profesión.

Palabras clave: relaciones laborales, competencias, cualificaciones, salidas profesionales, multidisciplinariedad, complementariedad

Resum

L'objectiu és presentar un projecte la finalitat del qual ha estat mostrar als estudiants de primer de Relacions Laborals quines són les principals eixides professionals, les competències i habilitats requerides per les esmentades eixides i la seua vinculació amb les matèries objecte d'estudi de la titulació. El projecte està especialment dirigit al grup d'estudiants que ha seguit el Projecte d'Innovació Educativa (PIE) durant el període 2005-2009. Per això s'ha comptat amb la participació en aquest projecte del professorat que havia impartit docència al PIE i també amb un grup de professionals externs a la universitat, directament vinculats amb aquests estudis. Aquests professionals van realitzar una sèrie de conferències que contenen de forma sistemàtica una descripció del lloc de treball, requisits d'accés, funcions, habilitats requerides, competències exigides, recompenses i dificultats en l'exercici de la professió.

Paraules clau: relacions laborals, competències, qualificacions, eixides professionals, multidisciplinarietat, complementarietat

* Proyecto Integra: Tutorías de transición Mercado laboral de los egresados en Relaciones Laborales. Projecte d'Innovació Educativa del Vicerectorat de Convergència Europea i Qualitat de la Universitat de València.



Abstract

The aim is to present a project whose main purpose was to show students first Labour Relations which are the outputs, competencies and skills required and its relation to the matters under consideration of their qualifications. The project is particularly directed to the group of students who have followed the Educational Innovation Project (PIE) for 2005-2009. To try to attain the objective pursued, it has had the participation in the project of teaching faculty who taught in the PIE and a group of professionals from outside the university, directly linked to these studies. These professionals made the conferences that routinely contained a job description, admission requirements, functions, duties, skills required, competencies required, rewards and difficulties in the exercise of the profession.

Keywords: industrial relations, skills, qualifications, career, multidisciplinary, complementary

1. Introducción: ¿por qué un proyecto en relaciones laborales?

La realidad percibida en el aula y el conocimiento profesional del ejercicio de las relaciones laborales y los recursos humanos, nos mostraba que los alumnos que cursaban esta titulación tenían un amplio desconocimiento de los campos o salidas profesionales de sus estudios. Ello en muchos casos suponía una desconexión entre las capacidades naturales de estos egresados y su ubicación posterior en el mercado de trabajo. Ello ocasionaba una clara autoinfravaloración profesional. Comentarios como “administrativos de personal” o “carne de nóminas” suponían un lastre con el que convivían habitualmente estos técnicos desde su propia vida universitaria.

Por ello, la finalidad del proyecto *Integra: Tutorías de Transición “Mercado Laboral de los Egresados en Relaciones Laborales”* (2008-2009) ha sido mostrar a los estudiantes matriculados en primero de Relaciones Laborales, particularmente los del programa piloto de Innovación Educativa (PIE) que se ha desarrollado en el periodo (2005-2008), las principales salidas profesionales de la titulación así como las habilidades y competencias fundamentales y su vínculo con las distintas asignaturas y familias de materias presentes en el plan de estudios del título. Para ello se ha contado con la participación de todos los profesores de primer curso que desarrollamos el Programa de Innovación Educativa (PIE) y de un conjunto de profesionales externos a la universidad que han explicado en las sesiones programadas su quehacer diario, así como ejemplos prácticos de su trabajo y de los vínculos con los contenidos de la titulación.

El objetivo del proyecto ha consistido en exponer a los alumnos la estructura del plan de estudios en Relaciones Laborales con un sentido finalista que explicitase el porqué de cada materia o grupo de ellas, que los situase en el plano de la interdisciplinariedad, en el cual se inserta este título, y que les mostrase las salidas y perfiles profesionales más habituales a las que pueda permitir acceder el título de diplomado en Relaciones Laborales y el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, así como el nuevo grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

En este sentido, hemos creído fundamental mostrar y desarrollar el alcance de la titulación tanto a un nivel interno como externo a los alumnos que la están cursando. Por lo que respecta al nivel interno, nos parece esencial que el alumno sea capaz de

interrelacionar las distintas asignaturas que componen su currículo, que sea consciente de que éstas forman un todo interrelacionado según una lógica y que puede permitir en su conjunto una adecuada adaptación a las necesidades del mercado de trabajo concretadas en distintos perfiles. En cuanto al nivel externo, hemos creído necesario situar las salidas profesionales a las que se van a enfrentar en un futuro próximo y desarrollar su contenido.

Para llevar a cabo el proyecto se han realizado una serie de sesiones impartidas por distintos ponentes. La selección de los mismos se ha realizado tratando de que fueran diplomados en Relaciones Laborales o licenciados en Ciencias del Trabajo. Esta selección responde al objetivo presente en el currículo oculto de incrementar el prestigio de estos estudios y de la titulación entre los propios estudiantes de forma que pudieran ver hasta dónde se puede llegar con los mismos y vencieran cierto complejo de inferioridad respecto a otras titulaciones.

2. Las Ciencias Laborales¹ y sus salidas profesionales: la competencia profesional

La importancia actual de las competencias

El concepto de competencia profesional viene marcando la orientación de las iniciativas y procesos de cambio estratégicos que durante la última década están poniendo en marcha distintos países en torno a cuatro ejes de actuación: el acercamiento entre el mundo laboral y la educación/formación; la adecuación de los trabajadores(as) a los cambios en la tecnología y en la organización social de la producción y del trabajo; la renovación de las entidades de educación/formación, de los equipos docentes, y de la propia oferta educativa/formativa; y la determinación de las modalidades de adquisición y reconocimiento de las cualificaciones.

Es por ello que hablar en la actualidad de estudios universitarios conlleva necesariamente la realización de una referencia expresa a la futura inserción de sus egresados en el mercado de trabajo. Tanto es así que el ámbito académico ha iniciado un proceso de redefinición de las competencias necesarias para el desarrollo laboral de cada una de las profesiones. La competencia se convierte así en la unidad de medición a utilizar en la determinación de cualquier perfil profesional².

Como principal referente para la formación del individuo, el mundo universitario no ha hecho sino centrar su interés en la determinación del perfil profesional necesario –y

¹ A lo largo del texto del artículo nos referiremos al titulado en Ciencias Laborales, entendido este en sentido amplio, por tanto, englobará a los diplomados en Relaciones Laborales o diplomados Graduados Sociales, a aquellos que completaron su formación académica con el segundo ciclo de Ciencias del Trabajo, como también a los Licenciados en Ciencias del Trabajo que, provenientes de otras titulaciones distintas a las Relaciones Laborales, dedican su labor profesional a ellas.

² Podemos identificar tres tipos de competencias (AA.VV., 2005): *Competencias sociales*: referidas a la condición del/la ciudadana que forma parte de una realidad social (ejemplo: la capacidad para trabajar en grupo tanto desde el punto de vista de la participación como desde la capacidad de su liderazgo). *Competencias académicas*: referidas a la condición del estudiante, el trabajo del cual es el de aprender en un ámbito determinado de conocimientos y experiencias (ejemplo: capacidad de sistematizar información sobre una determinada temática y adoptar una posición debidamente justificada). *Competencias profesionales*: referidas a la necesidad de preparar al estudiante para actuar con las mayores garantías posibles en el ámbito laboral (Ejemplo: capacidad de aportar soluciones posibles y debidamente fundamentadas ante un problema o una situación práctica).

por tanto de sus competencias- para el desarrollo de la actividad. El perfil profesional, entendido de manera esquemática como el conjunto de competencias que identifican la formación de una persona capacitándola para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de las funciones y tareas de una determinada profesión, requiere de una descripción minuciosa de todas las tareas, deberes, riesgos, obligaciones y responsabilidades que conlleva su desarrollo, así como los requisitos exigidos a la persona –*profesional*- que pretenda ejercer ese trabajo.

Las competencias se refieren a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo, que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación. Competencia que, fundamentalmente, son las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político y económico concreto (Pérez Escoda, 2001)³.

A su vez, cada una de las titulaciones universitarias, ha concretado –en base a estudios de la realidad laboral de sus egresados- las actividades en las que sus titulados pueden actuar en un futuro laboral, en las que aplicar las competencias mencionadas anteriormente. A estas salidas laborales se las ha llamado perfiles profesionales.

La universidad, como máxima responsable de la formación superior, ha tenido que determinar estos perfiles recurriendo, por un lado, al estudio de funciones, tareas, operaciones, condiciones de trabajo y otros aspectos del puesto de la profesión (profesiografía) y, por otro, al análisis

de las capacidades físico-intelectuales necesarias para su desarrollo como la experiencia, la naturaleza, el grado de responsabilidad, el medio ambiente social, las condiciones de remuneración o las condiciones de promoción del trabajo (profesiograma).

La competencia como *capacitación* se referirá al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, la competencia alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias desarrollar a través de la formación. También podría considerarse en este punto la competencia como *cualificación*, referida básicamente a la formación que se requiere para tener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite *ser capaz de* y *estar capacitado para* (Tejada, 1999a; 1999b).

Competencia, que, entendida como la capacidad para utilizar el conocimiento más adecuado (sobre conceptos, teorías, principios, procesos, habilidades, destrezas...) en el momento oportuno, va algo más allá del mero dominio de un conocimiento o de un procedimiento (AA.VV., 2005). En la actualidad, un factor determinante es la búsqueda de la excelencia en el desempeño profesional, lo que requiere de un proceso de análisis y detección constante de las necesidades de cualificación de la actividad laboral desde una dimensión presente, pero con una orientación clara hacia su posible evolución futura.

Por tanto, y a modo de resumen, si sostenemos que ser competente es saber que se hace con lo que se sabe en un determinado contexto, la amplitud del concepto competencia quedará delimitada por tres dimensiones básicas: el

Graduado social	Informes y dictámenes en cuestiones sociales y laborales. Asistir y representar técnicamente a las personas físicas y jurídicas en los procedimientos laborales y de Seguridad Social ante las jurisdicciones correspondientes. Firma de recursos de suplicación ante los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Diseño de la estrategia de recursos humanos de la organización y estrategia global. Aplicación de dicha estrategia (diseño y valoración de puestos, evaluación del desempeño, planificación de plantillas, diseño del sistema de información, captación, capacitación y motivación de los miembros de la organización).
Prevención de riesgos laborales	Asesorar, tanto a empresas como a trabajadores, a fin de garantizar la adecuada protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Ayudar al resto de departamentos de la organización a integrar la prevención como una actividad o gestión más en las funciones diarias de los mismos.
Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local	Asesoramiento sobre proyectos empresariales generadores de empleo. Elaboración, gestión y evaluación de las políticas de empleo. Diseño y desarrollo de Planes de Desarrollo local: análisis de mercados locales de trabajo, y seguimiento. Detección de necesidades formativas, elaboración de planes de formación. Asesoramiento para el autoempleo, empleabilidad, creación y financiación de microempresas, de empresas de economía social, etc.
Auditoría sociolaboral	Analizar sistemáticamente todo el sistema de relaciones que se derivan del factor trabajo dentro de las unidades productivas/organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios y políticas establecidas por la dirección y con cualquier exigencia legal o voluntaria establecida.
Enseñanza	Impartir docencia relacionada con los contenidos de "Orientación Laboral e Inserción Laboral" en módulos transversales como Formación y Orientación Laboral (FOL), Relaciones Equipo de Trabajo (RET), y AGCPME (Administración Gestión Comercialización de la PYME). También en educación reglada (Bachiller).
Administraciones públicas	Funciones en la Administración pública como Gestión de la Seguridad Social, Subinspectores de Empleo y Seguridad, Jefaturas de negociado de RRHH, Técnicos de Gestión de las Comunidades Autónomas, otros.

Cuadro 1.- Perfiles profesionales de los estudios de Relaciones Laborales. Fuente: Elaborado a partir de Lerma (2005).

³ El mismo autor aportaba aquellos elementos más destacables del concepto: 1. El concepto es aplicable a las personas (individualmente o en forma grupal). 2. Implica unos conocimientos o "saberes", unas habilidades o "saber hacer" y unas actitudes y conductas o "saber estar" integrados entre sí. 3. Incluye las capacidades y procedimientos informales además de las formales. 4. Es indisoluble de la noción de desarrollo y de aprendizaje continuo unido a la experiencia. 5. Constituye un capital o potencial de actuación vinculado a la capacidad de movilizarse o ponerse en acción. 6. Se inscribe en un contexto determinado que posee unos referentes de eficacia y que cuestiona su transferibilidad.

Sesión 1. Sesión introductoria al curso e introducción a la titulación: las áreas de conocimiento y los planes de estudios de diplomado en Relaciones Laborales, licenciado en Ciencias del Trabajo y graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Sesión 2. La titulación: competencias, habilidades y salidas profesionales del diplomado en Relaciones Laborales
Sesión 3. Perfil de Enseñanza y Formación
Sesión 4. Perfil de Dirección y Gestión de Recursos Humanos
Sesión 5. Perfil de Graduado Social
Sesión 6. Perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local
Sesión 7. Perfil de Prevención de Riesgos Laborales
Sesión 8. Perfil de Administración Pública
Sesión 9. Perfil de Auditoría Sociolaboral
Sesión 10. Mesa redonda: Experiencia laboral de egresados en la diplomatura de Relaciones Laborales y la licenciatura de Ciencias del trabajo.

Cuadro 2. Perfiles de las conferencias. Fuente: Elaboración propia.

saber, el poder y el querer. De tal modo que el saber estaría vinculado necesariamente con los conocimientos y aptitudes; el poder quedaría vinculado con las capacidades y habilidades para poder aplicar dichos conocimientos a una situación en concreto, así como con las oportunidades y restricciones que define el entorno; y el querer sería el complemento motivacional y actitudinal que permite el desarrollo adecuado de un trabajo (Calvo, 2009).

Perfil profesional y ciencias laborales

Tradicionalmente, se ha establecido una equivalencia inmediata entre el ejercicio de la asesoría jurídico-laboral y la salida profesional para los estudios de Ciencias Laborales (Sempere, 1998). Las nóminas, los contratos o el derecho del trabajo y de la seguridad social han sido el campo de trabajo habitual de una titulación muy orientada hacia la aplicación de estos conceptos en el mundo de la empresa. La diplomatura en Graduado Social –posteriormente en Relaciones Laborales– ha sido un claro ejemplo del proceso de especialización profesional de una actividad laboral, aspecto que ha constituido en sí mismo una dificultad, ya que ha encasillado y limitado a sus egresados hacia dicha salida profesional casi como la única posible.

Sin embargo, la evolución misma de la titulación y la de sus egresados, tanto desde el punto de vista del ajuste realizado dentro del entorno académico como desde la paulatina concreción externa de sus posibles ubicaciones laborales, ha posibilitado que, en la actualidad, aludir a los profesionales en Ciencias Laborales sea sinónimo de profesionales de las relaciones laborales y de los recursos humanos, lo cual puede abarcar todas y cada una de las dimensiones que éstos puedan tener. Las enseñanzas en relaciones laborales no han cumplido tan sólo una importante función social contribuyendo a la formación de trabajadores y a la creación de un colectivo profesional de contrastada eficacia, sino que también han propiciado la creación de áreas de conocimiento y de auténticas escuelas científicas (Galán y Herraiz, 2005).

Siguiendo lo que se recoge en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, que toma con referente las realidades profesionales actuales, se pueden distinguir siete perfiles o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados (Lerma, 2005), los cuales recogemos en el Cuadro 1.

1. Presentación
2. Descripción básica del puesto
3. Requisitos formativos para ocupar este puesto de trabajo
3.1. Requisitos básicos
3.2. Requisitos complementarios
3.3. Requisitos complementarios
4. Funciones y tareas
4.1. Funciones y tareas habituales
4.2. Funciones y tareas especialmente relevantes
5. Habilidades y destrezas requeridas para desempeñar este puesto de trabajo
6. Competencias exigidas
7. Principales dificultades en el desempeño de este puesto
8. Principales recompensas en el desempeño de este puesto
9. Resumen
10. Preguntas planteadas por los asistentes

Cuadro 3. Esquema de contenidos de las conferencias.

Los perfiles profesionales identificados en el Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos ponen de manifiesto que la proyección profesional de estos técnicos ha ido en aumento. Este hecho les ha permitido acceder a puestos, funciones y actividades que hasta el momento parecían reservados a otras titulaciones, a lo que no ha sido ajena la capacidad de adaptación y de aprendizaje de estos profesionales. El paulatino proceso de valoración y prestigio interno-externo que han experimentado estos estudios ha posibilitado que estemos hablando hoy por hoy de técnicos formados para afrontar un abanico muy amplio de actuaciones laborales posibles. La necesidad de profundizar en la complejidad de la realidad social y en el necesario tratamiento multi e interdisciplinar de sus contenidos han sido dos de los factores que han permitido la evolución de los estudios en Ciencias Laborales.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que el proceso de construcción de la identidad profesional es complejo y no siempre es “exitoso”, ya que sólo puede hablarse de identidad cuando los actores sociales la interiorizan y construyen el sentido de la misma en torno a la referida interiorización (Castells, 1997). Las dos últimas décadas han supuesto la consolidación de unos estudios en Ciencias Laborales que, centrados en las relaciones emanadas del trabajo, poco a poco han posibilitado la aparición de titulados especialistas en materias vinculadas con la realidad de sus actores –individual o colectivamente considerados. La existencia en la actualidad de un campo específico de estudio de y desde las Ciencias Laborales es el resultado de un largo proceso de reivindicación de la existencia de unas ciencias específicas de lo laboral.

Como apuntan Ovejero y otros (2007) “los estudios en Ciencias Laborales se han convertido en una titulación ágil y moderna, en la línea de las demandas del mercado de trabajo actual y con la base suficiente para crear profesionales perfectamente preparados para afrontar con garantías su futuro profesional”.

3. La metodología del proyecto

Los objetivos planteados en el proyecto se han cubierto a lo largo de un conjunto de diez conferencias desarrolladas durante el curso 2008-2009 en el Salón de Actos de la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València. Las confe-

rencias han cubierto un amplio número de temas y perfiles profesionales que han sido desarrollados por ponentes de reconocido prestigio en la sociedad valenciana.

Todas las sesiones fueron grabadas en vídeo por el laboratorio de audiovisuales del Campus de Tarongers, lo que ha permitido que, durante el curso 2009-2010, se elaborase un material audiovisual de cada uno de los perfiles profesionales, tratando un conjunto de temáticas comunes (Véase Cuadro 3).

4. Conclusiones

a. Valoración a corto plazo: la satisfacción de profesores y alumnos

La valoración realizada por parte del equipo de profesores participante en la actividad es muy positiva, como así quedó de manifiesto en la última reunión de coordinación realizada en el mes de junio de 2009. En dicha reunión se destacó que el esfuerzo de planificación del conjunto de actividades, de coordinación de todo el equipo de profesionales, así como de realización de las tareas logísticas vinculadas al proyecto, habría merecido la pena a la luz de los resultados.

En efecto, en la última sesión con los estudiantes, el martes 19 de mayo, se realizó la evaluación de la actividad mediante un cuestionario repartido a los alumnos asistentes. Los principales resultados que arroja el cuestionario son los siguientes: el 75% de los estudiantes cree que la actividad le ha ayudado mucho a conocer las salidas profesionales y el otro 25% que le ha ayudado algo. El 62% considera que las sesiones han sido útiles, y un 38% las conceptúa como de muy útiles. El 100% considera que la metodología ha sido la adecuada y, además, recomendaría la asistencia a estas sesiones a otros compañeros. Especialmente al respecto de estas últimas respuestas, conviene tener en cuenta que al administrar el cuestionario el último día de realización de la actividad, únicamente participaron en la evaluación las personas interesadas en dicha actividad. Por el contrario, resulta difícil recoger la opinión de los que fueron *desertando* de la misma.

En este sentido, el relativo éxito de la actividad también se puede evaluar por el seguimiento de la misma. Aunque las tres primeras sesiones tuvieron una afluencia de aproximadamente ochenta personas, a partir de la tercera sesión la asistencia se mantuvo estable en torno a 40 estudiantes. Esta cifra representa un volumen significativo teniendo en cuenta que se diseñó como actividad anual y sobre todo que no llevaba aparejada la asignación de créditos; es decir los alumnos/as siguieron el ciclo de conferencias programadas durante todo el curso por su propia voluntad y a partir de su interés.

b. Valoración a largo plazo: la continuación del proyecto

La valoración de la actividad es plenamente satisfactoria en la medida que se han cumplido todos los objetivos marcados en el proyecto, a saber: que los estudiantes de primero de Relaciones Laborales del Proyecto de Innovación Educativa (PIE) pudieran conocer el plan de estudios de su titulación, así como la articulación de las áreas de conocimiento implicadas en el título y los perfiles profesionales. Se pretendía que estos estudiantes tuvieran un conocimiento de primera mano respecto a las salidas profesionales más habituales de su carrera, así como sobre el contenido de las mismas (descripción del puesto, requisitos formativos e itinerario curricular, funciones y tareas, habilidades, destrezas y competencias exigidas...) y que pudieran experimentar en primera persona la transmisión directa de alguna vivencia al respecto. También creemos que

ha facilitado medios y recursos a los estudiantes para integrarse en la universidad y en la vida universitaria a personas recién ingresadas en la universidad, lo que constituía un objetivo explícito de la convocatoria.

Esta titulación presenta un elevado absentismo, una alta tasa de abandono en el primer año y, además, no se suele seleccionar por los estudiantes en primera opción. En este contexto, en la medida que las sesiones han estado impartidas por profesionales de reconocido prestigio en distintos ámbitos, pero todos ellos titulados en sus mismos estudios (diplomados en Relaciones Laborales), esperamos haber contribuido con esta actividad a prestigiar estos estudios y a mejorar *aunque sea modestamente* los índices de permanencia y de aprovechamiento de la formación por parte de estos estudiantes. Sobre todo por la posible ampliación de estos resultados con otras iniciativas en marcha.

El proyecto ha tenido un interés claro para el título de Relaciones Laborales y para la Facultat de Ciències Socials en un contexto como el actual de modificación de planes de estudio e implantación del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En este sentido, la formación y el aprendizaje adquiridos por el equipo de profesores, así como el conjunto de material audiovisual generado (los vídeos sobre las salidas profesionales del título) será de aplicación en el nuevo grado en la asignatura de primer curso *Instrumentos y técnicas de Información, Organización de estudio y Documentación*, que incluye explícitamente en sus contenidos el conocimiento, estudio y desarrollo de los principales perfiles profesionales de la titulación.

De la misma forma, el proyecto ha tenido un impacto muy positivo en el conjunto de profesores implicados en el mismo. Haber coincidido en su mayor parte también en el proyecto PIE de primero de Relaciones Laborales con una experiencia acumulada de cinco cursos impartiendo innovación educativa, ha intensificado el trabajo en común, el contacto y la comunicación continuada, retroalimentando ambos proyectos y permitiendo la formación de un Grupo de Investigación Docente. La continuación del trabajo para el curso 2009-2010 con un proyecto DocenTIC, permite ampliar el trabajo realizado hasta la fecha mediante el desarrollo de una aplicación multimedia, en la que el usuario pueda interactuar con la misma para poder acceder a los contenidos de vídeo, audio y texto, además de proporcionar hipervínculos con otras páginas web y portales relacionados con los perfiles profesionales de la titulación.

Considerando la situación de *desconocimiento* en relación con los estudios de Relaciones Laborales, para este grupo de trabajo es básico lograr un acople informativo entre la oferta y la demanda laboral en relación con dichos estudios universitarios. Este gran objetivo lleva aparejadas varias líneas de actuación:

- Informar al mercado laboral (empleadores) de todo el potencial que poseen los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Informar a los estudiantes, tanto a los que actualmente estén cursando esta titulación como a los potenciales que lo quieran hacer, de los principales perfiles profesionales, lo cual les ayudará a diseñar su propio currículo y a incrementar su grado de motivación hacia la misma.
- Conocer el grado de *inserción laboral eficaz*, entendiéndolo por ello que los alumnos egresados desempeñen puestos de trabajo relacionados con los estudios cursados.

Dadas las limitaciones de tiempo y recursos, nuestro proyecto se ha centrado en la segunda línea de actuación, quedando las otras dos como futuros proyectos a abordar.

5. Bibliografía

- AA.VV. (2005). *Ensenyament i Convergència Europea. Apunts per al debat i la reforma*. València. Servei de Formació Permanent de la Universitat de València.
- Calvo, Ricard (2009). La entrevista en profundidad como herramienta de evaluación de las prácticas realizadas: Una experiencia aplicada. *IX Jornadas sobre Aprendizaje Cooperativo y II Jornadas de Innovación Docente*, Almería 8 y 9 Julio.
- Castells, Manuel (1997). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol 1. La Sociedad Red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Galán, Agustín; Herraiz, M^a Sol (2005). La enseñanza de las Relaciones Laborales en España. *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, 15, pp. 17-31.
- Lerma, Ignasi (coord.). (2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. http://www.aneca.es/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf
- Ovejero, Anastasio y otros (2007). Itinerarios formativos y profesionales de los titulados en Ciencias del Trabajo y en Relaciones Laborales. *VII Jornadas Nacionales de Enseñanza en las Relaciones Laborales*, Pamplona 22 y 23 de marzo.
- Pérez, N. (2001). *Formación Ocupacional*. Proyecto docente e investigador. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Sempere, Antonio V. (1998): Formación universitaria y salidas profesionales. *Acciones e investigaciones sociales*, nº 8 (Ejemplar dedicado a: Actas de las Jornadas sobre Nuevos Empleos, Nuevas Empresas, Nuevas Relaciones Laborales: Zaragoza, del 13 al 16 de mayo / Escuela Universitaria de Estudios Sociales), pp. 285-300.
- Tejada, José (1999a): Acerca de las competencias profesionales (I). *Revista Herramientas*, 56, pp. 20-30.
- Tejada, José (1999b): Acerca de las competencias profesionales (II). *Revista Herramientas*, 57, pp. 8-14.

| Cita recomendada de este artículo

Lorente Campos, Raúl; Calvo Palomares, Ricard; Redondo Cano, Ana; Gallego Bono, Juan Ramón; Benedito Monelón, María Amparo y Cano Montero, Francisco Javier (2010). La importancia del conocimiento de las salidas profesionales en Relaciones Laborales. *@tic. revista d'innovació educativa*. (nº 5). URL. Fecha de consulta, dd/mm/aaaa.